

Close

THE CONVERSATION

Rigor académico, oficio periodístico



Shutterstock / Drop of Light

La precariedad del trabajo en plataformas... ¿llega a su fin?

22 noviembre 2020 20:54 CET

El 25 de septiembre, la sala de lo social, en Pleno, del Tribunal Supremo de España dictaba una **sentencia** unificando la doctrina del reino de taifas de los órganos judiciales españoles considerando que un repartidor de la empresa Glovo tenía una relación laboral –no mercantil–, y que, por tanto, debían aplicársele en su integridad las normas laborales, en especial, el Estatuto de los Trabajadores.

La sentencia realiza un repaso de la doctrina del Tribunal, con mención incluso al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sobre el concepto de trabajador y sus principales notas características de subordinación –integración en el ámbito de organización de una empresa– y ajenidad –entre otras cuestiones, referido a quién toma las decisiones comerciales o se apropia de manera directa del resultado de la prestación de trabajo–.

Asimismo, utilizando el principio de primacía de la realidad, salva así la supuesta consideración de autónomo o independiente del repartidor, atendiendo a la realidad del desarrollo del trabajo e insistiendo en que el programa informático (aplicación) desarrollado por la empresa es la infraestructura esencial para la actividad.

Entre 2 y 8 millones de personas en España pueden estar prestando servicios a través de plataformas digitales

Autor

**Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado**

Profa. Titular (A.) Derecho del Trabajo y de la Seguridad social en la UB, colaboradora UAO, Universitat de Barcelona

No estamos ante una discusión meramente teórica que interese exclusivamente a los doctrinarios de esta disciplina, sino que la disyuntiva entre si los trabajadores a través de plataformas (especialmente, los repartidores) son trabajadores por cuenta ajena o autónomos implica si están sujetos o no a derechos y protecciones tan básicos como el desempleo, el derecho a estar enfermos, el derecho de huelga o el respeto a un salario mínimo, entre otros. Y el lado del que nos inclinemos afectará en realidad a muchas personas.

No es baladí la cuestión, pues en España –considerada como una potencia europea del trabajo en economía de plataformas–, el incremento del empleo ha sido significativo desde 2016 hasta la actualidad, como ponen de manifiesto varios estudios (JCR y Parlamento Europeo, entre otros); pero, no es fácil estimar realmente el número de personas trabajadoras existentes, oscilando los datos entre 2 y 8.4 millones de personas en edad de trabajar que, en algún momento, están empleadas en plataformas; dato que no tiene en cuenta aquellas que se encuentren en la informalidad laboral.

El trabajo en plataformas, también denominado *trabajo en red*, puede darse en cualquier sector (mensajería, limpieza, transporte o, entre otros, servicios de asesoría). Se caracteriza porque la plataforma es la base de la ejecución de ese trabajo, que se ejecuta *a demanda*, tras petición de un cliente, y que puede ser ejecutado por cualquiera de los prestadores incluidos en la red o aplicación.

¿Son realmente trabajadores?

En varias ocasiones he tenido oportunidad de pronunciarme al respecto –y reitero–, situar a los trabajadores de plataformas, como hacen las empresas, en la categoría de trabajadores autónomos los transforma para ellos en “el trabajador perfecto”, es decir, que convierten a las personas en meros ejecutores del trabajo, que no forman parte de nada: son trabajadores sin derechos.

Y, este tipo de prestación, que es una forma de externalización precaria de la producción, genera una serie de riesgos significativos en nuestro modelo productivo, como son, entre otros, la precariedad del empleo, la descualificación, la despersonalización del trabajo, y la dificultad de identificar al sujeto empresarial –con esa pantalla de invisibilidad de “intermediarios”–, que complica, también, la claridad sobre su fiscalidad.

Ahora bien, tras la citada sentencia, ¿es suficiente la regulación actual para que esas personas queden sujetas al derecho laboral?

¿Es necesaria una nueva regulación normativa?

El Ministerio de Trabajo y Economía Social de España ha celebrado reuniones desde el mes de junio, tanto con asociaciones de *riders*, como con los agentes sociales para alcanzar, dentro del marco del diálogo social (característico de este ministerio), un acuerdo sobre el trabajo en plataformas.

La ministra de Trabajo y Economía Social de España, la señora Yolanda Díaz, considera que deben ser incluidos, a través de una norma específica, como trabajadores, norma ambiciosa –ha declarado recientemente– sobre la que están trabajando. En contra de su consideración como trabajadores, entre otros, la Asociación Española de la Economía Digital, que aboga por una reforma legislativa apropiada como autónomos, pero –dicen– con mayor protección social.

Es utópico pensar que la situación pueda cambiar simplemente por la publicación de una sentencia, que es un importante paso, pero para que sea una realidad debe venir acompañada de una formación adecuada a los empresarios y, especialmente, de una fiscalización en el trabajo (como ha sucedido con algunas de las últimas actuaciones de la Inspección de Trabajo) y un incremento de las sanciones.

¿Existen diferencias que justifiquen una nueva normativa?

Desde mi punto de vista, ninguna, pese a que sea entendible la intención del ministerio, dada la conflictividad vivida en los últimos años.

El uso de una plataforma digital para desarrollar el trabajo no puede ser la excusa para no aplicar las normas laborales a estos trabajadores, que, en definitiva, son dependientes de las empresas –y sus algoritmos–; no tienen libertad, ni siquiera para fijar el precio del servicio y desarrollan su trabajo, tal y como dice el Estatuto de los Trabajadores, de manera voluntaria, dependiente, por cuenta ajena y retribuida. La única diferencia es la plataforma, que llega a ser su propio jefe/a, pero que es controlada por una empresa. En palabras de la propia UE, “un vino viejo en una nueva botella”.

Estos trabajadores en plataformas son uno de los eslabones más débiles del sistema productivo, utilizándose la modernización digital como una tapadera de la precariedad laboral en sentido amplio, aprovechándose de la necesidad económica de personas vulnerables (mujeres, parados de larga duración, jóvenes o migrantes) que, incluso, han tenido que seguir trabajando durante los peores momentos de la pandemia, exponiendo su salud y sin derecho, ni siquiera, a una triste mascarilla.

El reconocimiento como laborales de las personas que trabajan en plataformas puede tener importantes repercusiones económicas y sociales. Conllevaría un incremento de los ingresos de la Seguridad social –en forma de cotizaciones sociales por el trabajo–, que repercuta directamente en la distribución en forma de protección social (sistema de reparto); asimismo, en cierta medida, disminuiría la desigualdad, mejorando el nivel de vida de esas personas y la posibilidad de acceder a unos mínimos derechos.

No sería justo tampoco desconocer que, en época de crisis, la economía informal, economía colaborativa y el papel de las *start ups*, de alguna forma, han permitido que un alto porcentaje de la población tenga algún ingreso, pero ¿acaso es este el modelo de sociedad que queremos?



digitalización autónomos desigualdad grupos vulnerables plataformas digitales trabajadores reforma laboral